

KAJIAN TERHADAP PENGARUH PERILAKU INDIVIDU BERDASARKAN HIERARKI MASLOW DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEKERJAAN KONSTRUKSI (STUDI KASUS: PROYEK SUMMARECON MALL BANDUNG - FULL PHASE)

Dwi Rahayu Purwanti¹, Suci Ayu Wardini², Whenny Medeline³

Institut Teknologi Bandung

Email : 25021316@mahasiswa.itb.ac.id¹, 25021307@mahasiswa.itb.ac.id²,

25023063@mahasiswa.itb.ac.id³

Abstract

Human resources have an important role in carrying out construction work, because through competent resources working objectives will be achieved. One of these objectives is the human behavior who must have high motivation to complete the task. Motivation can boost workers to be more productive. The purpose of this study is to determine how much influence human behavior has in increasing productivity of construction workers at Summarecon Mall Project in Bandung. The method used in this study is analysis using TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution). The analysis was carried out based on Maslow Hierarchy with five factors, namely: self-actualization, self-esteem, social, security and physiological. The results of the study show that physiological is the main motivational factor that encourages increased productivity of workers on the project.

Keywords : Human behavior, Maslow hierarchy, motivation, productive, productivity, TOPSIS.

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menjalankan pekerjaan konstruksi, karena melalui sumber daya yang kompeten, tujuan suatu pekerjaan akan tercapai. Salah satu pencapaian tujuan tersebut adalah dengan perilaku individu pekerja yang harus memiliki motivasi tinggi dalam penyelesaian pekerjaan. Motivasi dapat mendorong pekerja untuk lebih produktif. Tujuan dari kajian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku individu dalam peningkatan produktivitas pekerjaan konstruksi pada proyek Summarecon Mall, Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution). Analisis dilakukan berdasarkan Hierarki Maslow dengan lima faktor yaitu: self-actualisation, esteem, social, safety dan physiological. Hasil kajian menunjukkan bahwa faktor physiological menjadi faktor motivasi utama yang mendorong peningkatan produktivitas para pekerja yang bekerja di proyek tersebut.

Kata-kata Kunci: Hierarki Maslow, Motivasi, Perilaku Individu, Produktif, Produktivitas, TOPSIS.

Corresponding Author; Dwi Rahayu Purwanti

E-mail: 25021316@mahasiswa.itb.ac.id



Pendahuluan

Setiap proyek konstruksi bersifat unik, artinya tidak pernah terjadi rangkaian kegiatan konstruksi yang sama persis atau tidak ada proyek yang identik (Ervianto,

2023). Proyek konstruksi bisa bersifat sejenis, tetapi proyek sejenis pun terdapat perbedaan, misalnya dalam hal kondisi tanah, detail waktu, tenaga kerja dan faktor lainnya (Wena, 2015). Proyek tersebut diimplementasikan pada hierarki dengan tingkatan organisasi, proyek, aktivitas, operasi, proses, dan tugas. Pada tingkatan proyek dan aktivitasnya bersifat unik dan untuk level operasi, proses, dan tugas bersifat berulang. Produktivitas merupakan salah satu aspek terpenting dalam suatu proyek konstruksi karena secara langsung akan memengaruhi biaya dan waktu (Fardila & Adawyah, 2021). Produktivitas yang tinggi akan mengurangi lead time proyek sehingga mengurangi biaya proyek atau sebaliknya. Produktivitas berkaitan erat dengan keluaran atau hasil yang dapat dilihat secara langsung pada tingkat operasi, proses dan tugas (Panjaitan, 2018).

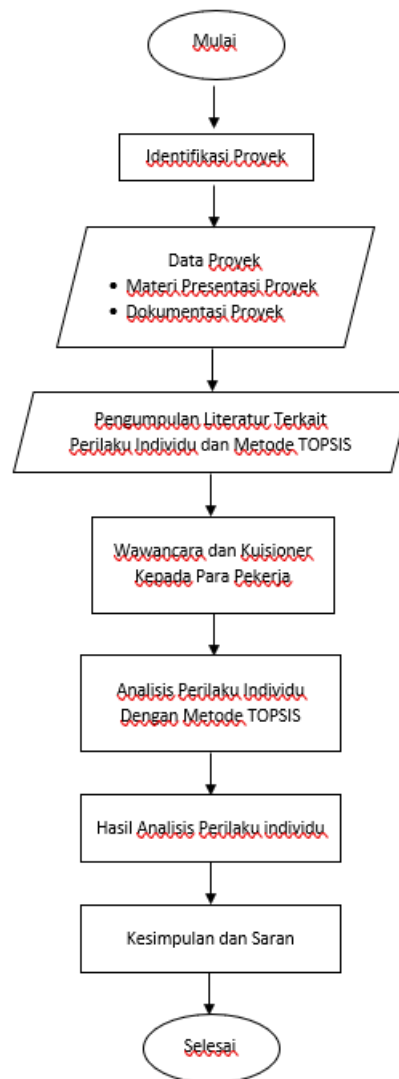
Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi apakah produktivitas tinggi atau rendah dan salah satunya adalah perilaku individu tiap tenaga kerja (Pertiwi, 2015). Setiap proyek konstruksi memiliki tenaga kerja yang beragam (Manurung, 2020). Tenaga kerja tersebut memiliki sifat yang khas atau karakteristik yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain (Nisakurohma & Sunuharyo, 2018). Hal tersebut tentunya dapat memengaruhi produktivitas sebuah proyek dan juga produktivitas pekerjanya. Setiap perusahaan perlu memerhatikan apa saja kebutuhan yang harus dipenuhi oleh tiap tenaga kerja untuk menjaga produktivitasnya (Mahawati et al., 2021). Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian mengenai hal-hal apa saja yang dapat memengaruhi keefektifan dan keefisienan tiap tenaga kerja serta perlu ditelaah kembali apa saja kebutuhan yang sangat mendasar yang para pekerja butuhkan. Perilaku individu merupakan hal yang menarik untuk dikaji. Dari penjelasan di atas, maka kami memilih topik perilaku individu dalam kaitannya dengan pekerjaan konstruksi sebagai bahan kajian pada laporan ini.

Tujuan dari kajian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui indikator yang paling memengaruhi tingkah laku individu dalam suatu pekerjaan konstruksi dengan analisis menggunakan TOPSIS.
2. Menganalisis faktor paling utama yang harus terpenuhi agar pekerja dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan.
3. Menganalisis indikator teratas yang sering terjadi di tempat kerja dan yang paling dibutuhkan untuk tiap pekerja.
4. Menganalisis faktor yang paling sering terjadi di lapangan sebagai upaya peningkatan produktivitas pekerjaan di dalam proyek

Metode Penelitian

Pada analisis perilaku individu digunakan metodologi yang disusun secara sistematis agar memudahkan proses analisis kajian serta kesimpulannya. Diagram alir yang digunakan dalam penyusunan laporan ini dapat dilihat pada Gambar 1.

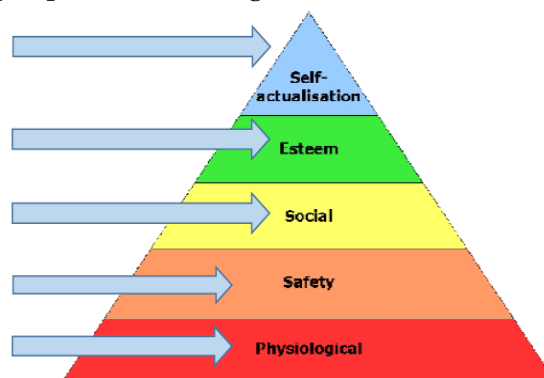


Gambar 1 Diagram Alir Analisis Perilaku Individu

Data diambil dengan memberikan kuesioner kepada para pekerja di lokasi proyek mengenai faktor apa saja yang paling memengaruhi motivasi pekerja dalam bekerja, data juga diambil melalui wawancara dengan empat orang internal proyek yang masing-masing mewakili kelompoknya. Responden adalah pekerja yang berada di site. Indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja. Dalam Suwanto (2010), Gibson mendefinisikan motivasi sebagai suatu konsep yang menggambarkan kekuatan dalam diri karyawan yang memulai dan mengendalikan perilaku. Sedangkan Mahesa (2010) motivasi kerja adalah motivasi yang membuat karyawan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Tanpa motivasi dari penyelia dan karyawan, hal seperti kepemimpinan tidak mungkin terjadi. Martoyo (2007), sebaliknya, mendefinisikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang membangkitkan motivasi atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Melalui motivasi yang dirancang untuk memuaskan keinginan alami akan kepuasan kebutuhan

hidup dan kecenderungan untuk melanjutkan hidup. Sedangkan indikator kinerja, menurut Harsuko (2011) adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan menurut wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, hukum dan tidak bertentangan dengan moralitas dan etika. Efektivitas berarti sejauh mana seorang individu bertindak dalam perannya dalam melaksanakan strategi organisasi dan dalam mewujudkan tujuan tertentu yang berkaitan dengan peran individu dengan menunjukkan kompetensi yang relevan dengan organisasi. Efisiensi merupakan konsep multidimensi yang mencakup tiga aspek. Ini adalah: Sikap (Attitude), Kemampuan (Ability) dan Prestasi (Kinerja).

Sementara itu, hierarki Maslow menggambarkan susunan kebutuhan dalam mencapai kepuasan yang dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 2 Hierarki Maslow

Sumber : Modul Perilaku Manusia – M. Abduh)

Metode TOPSIS atau *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* merupakan salah satu dari beberapa metode yang digunakan untuk menyelesaikan masalah. Metode ini pertama kali dikenalkan oleh Yoon dan Hwang pada tahun 1981. TOPSIS banyak digunakan untuk pengambilan keputusan yang mempunyai kriteria yang banyak. Konsep TOPSIS sederhana dan mudah dipahami, komputasinya efisien, dan memiliki kemampuan untuk mengukur kinerja relatif dari alternatif-alternatif keputusan dalam bentuk matematis yang sederhana. TOPSIS memilih alternatif yang paling mendekati solusi ideal (C_i) dan terjauh dari alternatif ideal negatif. Pada metode TOPSIS juga memperhitungan ukuran pemisah pada setiap alternatif (S_i).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian dilakukan dengan metode wawancara dan kuesioner untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang paling berpengaruh dan tindakan yang paling sering terjadi di lapangan yang menjadi upaya peningkatan produktivitas pekerjaan di proyek (Hernandi & Tamtana, 2020). Wawancara dan pengisian kuesioner dilakukan oleh empat orang internal proyek dengan masing-masing mewakili kelompoknya ; satu orang mewakili pihak owner; satu orang pihak kontraktor; satu orang pihak subkontraktor; dan satu orang mewakili pekerja.

Pengelolaan data yang didapat selanjutnya yaitu analisis data menggunakan metode TOPSIS (Suryana, Yulianto, & Pratama, 2017). Analisis dilakukan untuk mengetahui perilaku individu mana yang menjadi pengaruh dan tindakan yang sering terjadi di dalam Proyek Summarecon Mall Bandung Full Phase. Pada laporan ini, kami melakukan analisis terhadap 15 indikator perilaku individu secara bersamaan dan mendapatkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Penilaian Kuisioner Oleh Responden

FAKTOR	NO	PERILAKU INDIVIDU YANG MEMPENGARUHI	KATEGORI				FREKUENSI			
			Owner	Kontraktor	Subkon	Pekerja	Owner	Kontraktor	Subkon	Pekerja
Physiological	1	Kebutuhan pangan terpenuhi	5	5	5	5	5	5	5	5
	2	Tempat tinggal terpenuhi dan nyaman	5	5	5	5	5	5	5	4
	3	Waktu bekerja dan istirahat yang sesuai	5	5	5	5	5	4	4	3
Safety	4	Bebas dari perundungan	4	4	4	3	1	1	1	1
	5	Merasa aman secara fisik, stabilitas, perlindungan selama di proyek	5	5	5	5	5	5	4	4
	6	Merasa terancam selama bekerja	3	3	3	4	1	1	1	1
Social	7	Komunitas yang mendukung	5	4	4	5	4	4	5	5
	8	Diterima oleh kelompok kerja	3	3	4	4	5	5	5	5
	9	Merasa dibutuhkan dalam kelompok	3	3	3	3	5	5	3	3
Esteem	10	Apresiasi kerja terpenuhi	5	5	5	5	3	2	3	2
	11	Motivasi kerja terpenuhi	5	5	5	5	5	3	4	5
	12	Merasa menonjol diantara kelompok	4	4	4	3	2	2	1	1
Self actualisation	13	Menjadi influence untuk orang lain di lingkungan pekerjaan	3	4	3	3	4	5	4	2
	14	Upah kerja yang sesuai	5	5	5	5	5	5	5	4
	15	Inovasi dalam kegiatan konstruksi	3	4	2	2	1	2	1	1

1. Analisis Terhadap Kategori

Analisis yang pertama dilakukan dengan mencari kategori peringkat pada pengaruh perilaku individu terhadap produktivitas konstruksi dari indikator-indikator yang telah ditentukan berdasarkan Heirarki Maslow.

Tabel 2 Hasil Analisis TOPSIS Setiap Indikator

PERILAKU INDIVIDU YANG MEMPENGARUHI	Si*	Si'	Ci*	RANK KATEGORI
Kebutuhan pangan terpenuhi	0,070	0,036	0,660	1
Tempat tinggal terpenuhi dan nyaman	0,070	0,036	0,660	2
Waktu bekerja dan istirahat yang sesuai	0,070	0,036	0,660	3
Bebas dari perundungan	0,044	0,037	0,542	10
Merasa aman secara fisik, stabilitas, perlindungan selama di proyek	0,070	0,036	0,660	4
Merasa terancam selama bekerja	0,047	0,045	0,510	12
Komunitas yang mendukung	0,053	0,042	0,557	9
Diterima oleh kelompok kerja	0,057	0,032	0,637	8
Merasa dibutuhkan dalam kelompok	0,042	0,050	0,458	14
Apresiasi kerja terpenuhi	0,070	0,036	0,660	5
Motivasi kerja terpenuhi	0,070	0,036	0,660	6
Merasa menonjol diantara kelompok	0,044	0,037	0,542	11
Menjadi influence untuk orang lain di lingkungan pekerjaan	0,044	0,045	0,491	13
Upah kerja yang sesuai	0,070	0,036	0,660	7
Inovasi dalam kegiatan konstruksi	0,038	0,067	0,362	15

Hasil olah data yang dilakukan dengan metode TOPSIS ditampilkan pada Tabel 2. Pada tabel tersebut menunjukkan urutan peringkat kategori perilaku individu yang memengaruhi produktivitas konstruksi pada Proyek Summarecon Mall Bandung Full

Phase. Kami mendapatkan hasil tujuh indikator kategori teratas sebagai indikator yang paling memengaruhi yaitu (1) Kebutuhan pangan terpenuhi; (2) Tempat tinggal terpenuhi dan nyaman; (3) Waktu bekerja dan istirahat yang sesuai; (4) Merasa aman secara fisik, stabilitas, perlindungan selama di proyek; (5) Apresiasi kerja terpenuhi; (6) Motivasi kerja terpenuhi; dan (7) Upah kerja yang sesuai. Dari hasil analisis ini dapat diketahui bahwa faktor physiological yang menduduki urutan tiga teratas dimana tiga indikatornya adalah hal paling utama yang harus terpenuhi agar para pekerja dapat bekerja dengan target-target produktivitas yang telah direncanakan.

Pada saat wawancara salah satu responden kami berkata, “Makanan yang enak adalah makanan yang dimakan di lingkungan yang nyaman dimana saat setelah itu kami bisa juga langsung beristirahat, untuk sebentar kembali memulihkan tenaga kami.” Dari hal ini tersirat bahwa para pekerja sebenarnya bekerja dengan motivasi untuk bertahan hidup dan mencari kenyamanan dalam prosesnya (Suswati, 2022). Meskipun para pekerja merasa lelah saat bekerja, setidaknya mereka akan mendapatkan tempat istirahat yang berkualitas saat pulang nanti. Hal ini bisa diartikan bahwa para pekerja lebih mengutamakan kenyamanan dalam bekerja dan beristirahat, meskipun istirahat tersebut dilakukan dengan durasi yang sebentar tetapi berkualitas.

2. Analisis Terhadap Frekuensi Tindakan Yang Sering Terjadi Di Lokasi Proyek

Analisis yang kedua dilakukan dengan mencari frekuensi peringkat terhadap pengaruh frekuensi tindakan yang sering terjadi sebagai perilaku individu terhadap produktivitas konstruksi dari indikator-indikator yang telah ditentukan berdasarkan Heirarki Maslow (Susila & Handoyo, 2015).

Tabel 3 Hasil Analisis TOPSIS Frekuensi Tindakan Yang Sering Terjadi Di Lokasi Proyek

PERILAKU INDIVIDU YANG MEMPENGARUHI	Si*	Si'	Ci*	RANK FREKUENSI
Kebutuhan pangan terpenuhi	0,115	0,076	0,601	2
Tempat tinggal terpenuhi dan nyaman	0,108	0,078	0,581	4
Waktu bekerja dan istirahat yang sesuai	0,079	0,085	0,482	9
Bebas dari perundungan	0,076	0,115	0,399	13
Merasa aman secara fisik, stabilitas, perlindungan selama di proyek	0,093	0,080	0,536	6
Merasa terancam selama bekerja	0,076	0,115	0,399	14
Komunitas yang mendukung	0,111	0,059	0,655	1
Diterima oleh kelompok kerja	0,115	0,076	0,601	3
Merasa dibutuhkan dalam kelompok	0,073	0,092	0,445	10
Apresiasi kerja terpenuhi	0,060	0,082	0,421	11
Motivasi kerja terpenuhi	0,090	0,083	0,520	8
Merasa menonjol diantara kelompok	0,059	0,111	0,345	15
Menjadi influence untuk orang lain di lingkungan pekerjaan	0,085	0,076	0,529	7
Upah kerja yang sesuai	0,108	0,078	0,581	5
Inovasi dalam kegiatan konstruksi	0,077	0,109	0,414	12

Hasil olah data kedua yang dilakukan dengan menggunakan metode yang sama yaitu TOPSIS (Amida & Kristiana, 2019), dimana hasil analisis menunjukkan urutan peringkat frekuensi atau seringnya keterjadian terhadap perilaku individu yang

memengaruhi produktivitas konstruksi pada Proyek Summarecon Mall Bandung Full Phase. Kami mendapatkan hasil lima indikator teratas sebagai indikator yang paling sering terjadi di tempat kerja yaitu (1) Komunitas yang mendukung; (2) Kebutuhan pangan terpenuhi; (3) Diterima oleh kelompok kerja; (4) Tempat tinggal yang terpenuhi dan nyaman; dan (5) Upah kerja yang sesuai. Dari hasil analisis ini dapat diketahui bahwa faktor social, faktor physiological dan faktor self actualisation menjadi faktor yang paling sering terjadi di lapangan sebagai upaya peningkatan produktivitas pekerjaan di proyek (Julian & Tamtana, 2019).

Dari 15 indikator perilaku individu yang memengaruhi produktivitas pekerjaan pada proyek Summarecon Mall Bandung Full Phase yang ditampilkan pada Tabel 3, dapat diketahui hubungan yang paling erat terhadap produktivitas pekerjaan adalah indikator (1) Kebutuhan pangan terpenuhi dan (2) Tempat tinggal terpenuhi dan nyaman dimana hal ini sesuai dengan Hierarki Maslow dimana faktor physiological yang menjadi dasar yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja terhadap karyawan atau pekerjanya, sehingga jika sudah terpenuhi maka selanjutnya dapat naik pada hierarki berikutnya yaitu *safety, social, esteem, dan self actualization*.

3. Temuan Penelitian

Berikut adalah beberapa hal yang menjadi hasil temuan kajian perilaku individu dengan studi kasus Proyek Summarecon Mall Bandung Full Phase.

Terdapat hasil peringkat kategori perilaku individu yang memengaruhi produktivitas pekerja di site tersebut, yaitu : 1) Kebutuhan pangan terpenuhi; (2) Tempat tinggal terpenuhi dan nyaman; (3) Waktu bekerja dan istirahat yang sesuai; (4) Merasa aman secara fisik, stabilitas, perlindungan selama di proyek; (5) Apresiasi kerja terpenuhi; (6) Motivasi kerja terpenuhi; dan (7) Upah kerja yang sesuai. Faktor physiological menjadi faktor yang menduduki kategori teratas.

Pada lima indikator yaitu 1) Komunitas yang mendukung; (2) Kebutuhan pangan terpenuhi; (3) Diterima oleh kelompok kerja; (4) Tempat tinggal yang terpenuhi dan nyaman; dan (5) Upah kerja yang sesuai, kami mendapatkan hasil data bahwa bahwa faktor social, faktor physiological dan faktor self-actualization menjadi faktor sebagai tindakan yang paling sering terjadi di lapangan yang menjadi upaya peningkatan produktivitas pekerjaan di proyek.

Dari 15 faktor berdasarkan lima indikator perilaku individu berdasarkan Hierarki Maslow dapat diketahui hubungan yang paling erat terhadap pekerja konstruksi di proyek adalah (1) Kebutuhan pangan terpenuhi dan (2) Tempat tinggal terpenuhi dan nyaman. Kedua faktor tersebut termasuk dalam kategori faktor physiological.

Pada temuan hasil kajian perilaku individu tersebut maka sesuai dengan penjelasan menurut Adam Smith dan John Stuart Mills yang menyatakan bahwa setiap orang termotivasi untuk memiliki hasrat dalam mencapai kenyamanan dan kesenangan atau meminimalisir ketidaknyamanan dan ketidakseimbangan.

4. Diskusi Terkait Hasil Kajian Perilaku Individu

Hasil TOPSIS menunjukkan bahwa terdapat tujuh indikator perilaku individu yang memengaruhi produktivitas konstruksi pada Proyek Summarecon Mall Bandung Full Phase yaitu (1) Kebutuhan pangan terpenuhi; (2) Tempat tinggal terpenuhi dan nyaman; (3) Waktu bekerja dan istirahat yang sesuai; (4) Merasa aman secara fisik, stabilitas, perlindungan selama di proyek; (5) Apresiasi kerja terpenuhi; (6) Motivasi kerja terpenuhi; dan (7) Upah kerja yang sesuai.

Dan hasil analisis TOPSIS kedua untuk mendapatkan urutan peringkat frekuensi atau seringnya tindakan terjadi terhadap perilaku individu yang memengaruhi produktivitas konstruksi pada Proyek Summarecon Mall Bandung Full Phase, menunjukan hasil lima indikator teratas sebagai indikator yang paling sering terjadi di tempat kerja yaitu (1) Komunitas yang mendukung; (2) Kebutuhan pangan terpenuhi; (3) Diterima oleh kelompok kerja; (4) Tempat tinggal yang terpenuhi dan nyaman; dan (5) Upah kerja yang sesuai.

Hasil dari analisis tersebut sesuai dengan penerapan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga kepada tingkatan produktivitas karyawan atau pekerja (Handayani, Haryono, & Fauziah, 2020).

Motivasi memiliki korelasi atau hubungan yang erat dengan kinerja yang dihasilkan, untuk itu adanya leader yang baik disarankan disini untuk dapat membantu merangkul semua pihak yang berada di dalam proyek, menganalisis kebutuhan masing-masing pihak, mengusahakan memberikan yang diinginkan, memenuhi kebutuhan psikologisnya semua pihak. Dengan hal tersebut, maka tentunya akan mendapatkan timbal balik loyalitas dan royalti dari pekerja atau pihak-pihak yang terpenuhi "Needed" nya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh perilaku individu terhadap produktivitas pekerjaan pada Proyek Summarecon Mall Bandung Full Phase adalah sebagai berikut ini:

1. Terdapat tujuh indikator kategori teratas sebagai indikator yang paling memengaruhi yaitu (1) Kebutuhan pangan terpenuhi; (2) Tempat tinggal terpenuhi dan nyaman; (3) Waktu bekerja dan istirahat yang sesuai; (4) Merasa aman secara fisik, stabilitas, perlindungan selama di proyek; (5) Apresiasi kerja terpenuhi; (6) Motivasi kerja terpenuhi; dan (7) Upah kerja yang sesuai.
2. Faktor physiological paling utama harus terpenuhi agar para pekerja dapat dan mau bekerja dengan target-target produktivitas yang telah di rencanakan.
3. Terdapat lima indikator teratas sebagai indikator tindakan yang paling sering terjadi di tempat kerja yaitu (1) Komunitas yang mendukung; (2) Kebutuhan pangan terpenuhi; (3) Diterima oleh kelompok kerja; (4) Tempat tinggal yang terpenuhi dan nyaman; dan (5) Upah kerja yang sesuai.
4. Faktor social, faktor physiological dan faktor self actualisation menjadi faktor yang paling sering terjadi di lapangan sebagai upaya peningkatan produktivitas pekerjaan di proyek.

Selain itu, terdapat beberapa saran pada kajian penelitian ini sebagai berikut.

1. Perusahaan (tempat bekerja) pada masing-masing pekerja harus lebih memperhatikan lagi pencapaian dari indikator-indikator pendukung produktivitas pekerjaan dari masing-masing perilaku individu yang ada di dalam Proyek Summarecon Mall Bandung Full Phase. Tujuannya adalah agar para pekerja dapat lebih terpenuhi kebutuhannya dan dapat melakukan pekerjaan secara maksimal.
2. Penelitian ini bisa dikembangkan lebih jauh lagi dengan mengambil banyak responden yang memungkinkan adanya perbaikan pada ketepatan analisis.
3. Penelitian bisa dikembangkan dengan melibatkan indikator Leader yang baik sebagai sarana atau titik dorong motivator untuk para pekerja di proyek konstruksi.

Daftar Pustaka

- Amida, Shylvia Nurul, & Kristiana, Titin. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode Topsis. *JSAI (Journal Sci. Appl. Informatics)*, 2(3), 193–201.
- Ervianto, Wulfram I. (2023). *Manajemen proyek konstruksi*. Penerbit Andi.
- Fardila, Dinda, & Adawyah, Nuur Robbyatul. (2021). Optimasi Biaya dan Waktu Proyek Konstruksi dengan Lembur dan Penambahan Tenaga Kerja. *Inersia: Jurnal Teknik Sipil Dan Arsitektur*, 17(1), 35–46.
- Handayani, Sri, Haryono, Siswoyo, & Fauziah, Fauziah. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *JBTL: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 11(1), 44–53.
- Hernandi, Yodie, & Tamtana, Jane Sekarsari. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pelaksanaan Konstruksi Gedung Bertingkat. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 299–312.
- Julian, Felix, & Tamtana, Jane Sekarsari. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Manajer Proyek Konstruksi. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 67–76.
- Mahawati, Eni, Yuniwati, Ika, Ferinia, Rolyana, Rahayu, Puspita Fuji, Fani, Tiara, Sari, Anggri Puspita, Setijaningsih, Retno Astuti, Fitriyanur, Qurnia, Sesilia, Ayudia Popy, & Mayasari, Isti. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Manurung, Edison Hatoguan. (2020). Perencanaan K3 Pekerjaan Bidang Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Konstruksi Mekanika Sipil (JRKMS)*, 3(1), 49–54.
- Nisakurohma, Agustya Hariski, & Sunuharyo, Bambang Swasto. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(3).

Panjaitan, Maludin. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.

Pertiwi, Pitma. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta*.

Suryana, Ase, Yulianto, Erwin, & Pratama, Khrisna Dea. (2017). Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Prestasi Pegawai Menggunakan Metode Saw, Ahp, Dan Topsis. *Jurnal Ilmiah Teknologi Infomasi Terapan*, 3(2).

Susila, Herman, & Handoyo, Suryo. (2015). Analisis Pengaruh Konflik dalam Pelaksanaan Konstruksi terhadap Kesuksesan Proyek. *Jurnal Teknik Sipil Dan Arsitektur*, 16(20).

Suswati, Endang. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

Wena, Made. (2015). Manajemen risiko dalam proyek konstruksi. *Jurnal Bangunan*, 20(1–12).